

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Kabupaten Pesisir Barat)**



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**RIDO SANJAYA
NPM. 1251010226**

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/2018 M**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Kabupaten Pesisir Barat)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**RIDO SANJAYA
NPM. 1251010226**

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Suharto., S.H., M.A

Pembimbing II : Evi Ekawati, S.E., M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/2018 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan atau lembaga karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktifitas dalam mengola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosiasl Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dan motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Sosiasl Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dalam perspektif Ekonomi Islam. Tujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosiasl Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Sosiasl Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dalam perspektif Ekonomi Islam.

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian lapangan (*field research*), data primer diperoleh dari kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 31 responden, didapat dari keseluruhan pegawai Dinas Sosiasl Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat tujuannya agar mendapatkan data yang lebih konsisten. Penelitian ini dianalisis dengan regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan variabel X yaitu motivasi kerja dan variabel Y yaitu kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar $(3,557) > 2,045$. Menandakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan koefisien determinasi sebesar 0,306 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar hanya 30.6% sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam perspektif Ekonomi Islam motivasi seorang leader/atasan harus mencerminkan sifat-sifat Rosul seperti siddiq, amanah, fathanah, tablig dan ikhlas. Pegawai pada Kantor Dinas Sosiasl Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat juga telah dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam, meliputi : niat baik dan benar, takwa dalam bekerja dan ikhlas dalam bekerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN
INTAN LAMPUNG**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jln. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp. (0721) 783260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM (Studi Dinas Sosial Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)**

Nama : Rido Sanjaya

NPM : 1251010225

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 03 April 2018

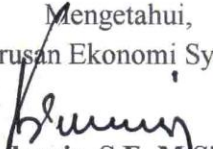
Pembimbing I,

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Suharto., S.H., M.A
NIP. 195304231980031003

Evi Ekawati, S.E., M.Si
NIP. 198308152006042004

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah


Madnasir, S.E., M.Si
NIP. 19750424 2002121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jln. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp. (0721) 783260

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)”** disusun oleh: **Rido Sanjaya**, NPM. **1251010225**, Jurusan: **Ekonomi Syari’ah**, telah diujikankan dalam Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada: Hari/Tanggal: **Senin/16 April 2018**, bertempat diruang sidang Ekonomi Syari’ah.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang	: A. Zuliansyah, S.Si., M.M	(.....)
Sekretaris	: Suhendar, S.E., M.S.Ak	(.....)
Penguji I	: Dr. Erike Anggraini, S.E., M.E.Sy	(.....)
Penguji II	: Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A	(.....)

DEKAN

Dr. Moh. Bahrudin, M.A
NIP. 19580824 198903 1

MOTTO

QS.Ar-Rad :11 ... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ...

Artinya : ...Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...¹



¹ Dapertemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2000, hlm. 198.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi sederhana ini ku persembahkan sebagai tanda cinta, sayang, dan hormat tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tuaku, Almarhum Ayahanda tercinta Iskandar dan Ibunda tercinta Nurtimah yang senantiasa memberikan doa, pengorbanan, kasih sayang, semangat, motivasi serta nasihat-nasihat yang baik kepadaku, terimakasih untuk kehidupan indah 23 tahun ini, doakan anak mu agar bisa selalu membahagiakan Ayah dan ibu, Amin.
2. Kakak-kakakku Apriyanto, Yunita yanti, Dendi, S.Pd.I, Elia Pauza, Eni Susnita, S.Pd. dan kakak-kakak iparku Yuyun Yuningsih, Mazwan, Ersida Wati, Mukti Ali dan Yudi Erwan Thohir. Serta seluruh keponakan-keponakanku Raffi Shaquel Yunri, M. Agung Putra, Laila Fitri Rahmawati, Khorunnisa Fitri Azkia, M. Hanif Al-Azam, Syukron Aziz, Dan Mumtaz Naufal Al-Farizi, Farhan Algifari. Yang senantiasa memberikan do'a serta dukungan untuk menyemangati dan mendo'akan ku dalam meraih cita-cita, sehingga penulis mampu bertahan sampai saat ini dan dapat menyelesaikan studinya dengan baik.

3. Terkhusus untuk andungku solha dan saudara-saudaraku, terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini untukku. Dan saudara ku yang lainnya yang sudah mendoakanku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
4. Sahabat seperjuangan, Agus Syafri,S.Pd, Samsi Rizal,S.Pd, Devi Medasari,S.Pd, Ahmad soni yuliansyah,S.E, Annisa risky,S.E, Marendra,S.E dan seluruh teman-teman EI F yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta materi kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.
5. Sahabat kosan, ismu tadi, waliyan anggara, riki refiansyah, irson arif, riska diyantara, arif alnusta, nanda aristama, haikal, adi dan seluruh keluarga besar asrama Helena yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah menjadi keluarga dan selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabatku tercinta prodi ekonomi islam 2012 dan rekan-rekan mahasiswa yang ikut membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Rido Sanjaya, dilahirkan pada tanggal 11 November 1993 di Tulung Bambi, Kec. Pesisir Selatan, Kab. Pesisir Barat. Anak bungsu dari enam bersaudara dari pasangan Iskandar dan Nurhidmah.

Riwayat pendidikan penulis yang telah diselesaikan adalah :

1. Penulis mengawali Pendidikan dasar pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Tenumpang Kecamatan pesisir selatan, kab. Pesisir barat lulus pada tahun 2006.
2. Kemudian melanjutkan ke Madrasah Syanawiyah Nahdhatul Ulama (Mts NU) Krui Kabupaten Pesisir Barat lulus pada tahun 2009.
3. Lalu meneruskan ke SMAN 01 Krui Kab. Pesisir Barat lulus pada tahun 2012.
4. Kemudian pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Ekonomi Islam Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sampai sekarang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)”* dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Syari’ah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu ekonomi dan bisnis islam.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihaturkan terima kasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, MA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Bapak Madnasir, S.E., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syari’ah.

3. Bapak Prof. DR. Suharto S.H.,M.A. dan Ibu Evi Ekawati, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Hi. Marzuki,S.Pd.,M.Pd selaku Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat beserta seluruh pegawai yang telah bersedia membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga selesai.
5. Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan informasi, data, referensi, dan lain-lain.
6. Orang tuaku, kakaku, dan semua keluarga yang selalu berdoa dengan tulus dan memberiku motivasi untuk keberhasilanku.
7. Teman-teman Ekonomi Islam Tahun Angkatan 2012 dan sahabat-sahabat tercintaku yang tidak bisa disebutkan satu pesatu.

Mudah-mudahan hasil penelitian ini bermanfaat, tidak hanya untuk penulis tetapi juga untuk para pembaca.

April 2018

Bandar Lampung, 16

Penulis,

Rido sanjaya
NPM 1251010226

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Definisi Operasional.....	3
D. Latar Belakang Masalah.....	7
E. Rumusan Masalah	13
F. Hipotesis	13
G. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
H. Kerangka Pikir	15
I. Penelitian Terdahulu	16

BAB II LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja Dalam Islam	
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2. Dasar Hukum Motivasi Kerja	20
3. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja.....	22
4. Fungsi Motivasi.....	24
5. Tujuan Motivasi	24
6. Teori-Teori Motivasi Kerja	25

7. Bentuk Motivasi Kerja	32
8. Metode-Metode Motivasi Kerja.....	34
9. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	34
B. Kinerja	
1. Pengertian Kinerja.....	36
2. Dasar Hukum Kinerja	38
3. Tujuan Penilaian Kinerja	42
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja.....	46
5. Indikator Kinerja	52
6. Efisiensi dan Optimalisasi Kinerja.....	58
7. Penilaian Kinerja Pegawai	61

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	63
B. Sumber Data	
1. Data Primer	65
2. Data sekunder.....	65
C. Metode Analisis Data	
1. Uji Validitas	66
2. Uji Reliabilitas	67
D. Teknik Pengumpulan Data	
1. Observasi.....	68
2. Kuesioner	68
3. Wawancara.....	70
4. Dokumentasi	70
E. Populasi.....	71
F. Analisis Uji hipotesis	
1. Uji regresi linier sederhana	71
2. Uji koefisien determinasi (R^2).....	72
3. Uji t.....	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian	
1. Sejarah singkat Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat	74
2. Visi dan Misi	75
3. Tujuan	76
4. Sasaran	77
5. Struktur Operasional.....	78

B. Tabulasi Data Karakteristik Responden	78
C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	80
D. Analisis Data	
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat	83
2. Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dalam Perspektif Ekonomi Islam	97

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	103
B. Saran	104

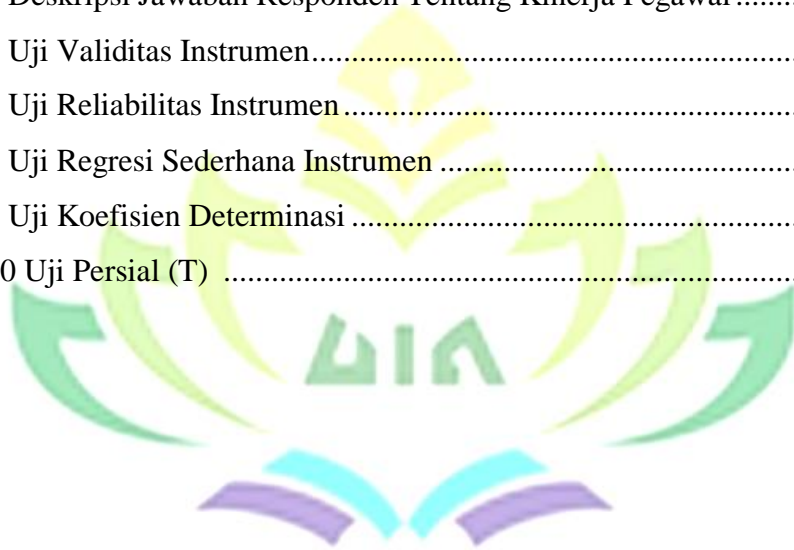
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Definisi Operasional	13
2. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
3. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	73
4. Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
5. Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja	75
6. Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai	76
7. Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen	77
8. Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Instrumen	79
9. Tabel 4.8 Uji Regresi Sederhana Instrumen	79
10. Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi	80
11. Tabel 4.10 Uji Persial (T)	81



DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1 Model Kerangka Pikir Indikator-Indikator Motivasi Kerja11
2. Gambar 2 Struktur Dinas Sosial Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Barat72



DAFTAR LAMPIRAN

1. Koisioner Penelitian
2. Distribusi Jawaban Responden Variabel X (Motivasi Kerja)
3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai)
4. Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)
5. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)
6. Output Reliabilitas Variabel X (Motivasi Kerja)
7. Output Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)
8. Output Regresi Linier Sederhana Variabel X (Motivasi Kerja)
9. r Tabel
10. t Tabel



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Judul skripsi ini **”PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)”**

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami maksud dan tujuan serta luang lingkup maka perlu adanya penegasan terhadap judul tersebut.

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.² Motivasi kerja adalah merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.³

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Menurut Mailer adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya.⁴

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke-2* Jakarta Balai Pustaka, 2009, hlm. 102.

³ J Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 02.

⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, 2009, hlm. 124.

Perspektif Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang didasari oleh nilai-nilai Islam.⁵

Berdasarkan penjelasan istilah-istilah diatas, maka ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)”.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan obyektif dan alasan subyektif adalah sebagai berikut :

1. Alasan Objektif

- a. Penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja yang diberikan oleh seorang *leader* atau atasan terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam yang terdapat pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.
- b. Ingin mengetahui pemberian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang terdapat di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam.

⁵Mustofa Edwin Nasution dkk. *Pengantar Ekseklusif Ekonomi Islam*, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 15.

2. Alasan Subjektif

Banyaknya referensi yang mendukung sehingga dapat mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi tersebut serta pokok bahasan skripsi ini sesuai dengan disiplin ilmu yang penyusun pelajari di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam UIN Raden Intan Lampung.

C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operational tersebut adalah :

Tabel 1.1
Definisi Operational Variabel

No	Operasional Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
1	Motivasi Kerja ((Teori Robbinss) 2007)	Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab	a. Keaktifan Pemimpin	1. Pola kepemimpinan Kadis aktif mengajak pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan
			b. Disiplin	1. Saya melaksanakan pekerjaan dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara

		atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi		2. Mendapatkan bonus atau nilai plus pada absensi membuat saya tertarik datang tepat waktu
			c. Pelayanan	1. Peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mempengaruhi saya dalam bekerja 2. Saya mengedepankan pelayanan yang baik kepada masyarakat Penilaian dari masyarakat tentang kinerja saya, dapat mempengaruhi pelayanan yang saya berikan
			d. Prestasi	1. Pengakuan akan prestasi di kantor mendorong saya untuk bekerja dengan baik

				2. Pemberian penghargaan akan mendorong saya untuk bekerja lebih baik
			e. Tanggung jawab	1. Saya melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab
2	Kinerja Mangkunegara (2005)	Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai	a. Mutu pegawai	1. Saya telah melakukan pekerjaan sesuai dengan profesi dan keahlian saya miliki 2. Saya menyukai pekerjaan yang diberikan oleh pihak Kantor mulai dari yang mudah sampai tersulit dengan
			b. Kehadiran	1. Kantor Disnaker terkadang belum ada pegawai ketika

		yang berlaku dalam organisasi		saya sudah datang untuk bekerja
			c. Kerjasama	1. Saya memiliki teman kerja oleh pihak Disnaker sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan
			d. Keandalan	1. Saya melakukan pekerjaan rancangan Disnaker sesuai dengan kecakapan yang saya miliki 2. Kecakapan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dapat menghambat saya dalam bekerja
			e. Tanggung jawab	1. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada Saya dari pihak Disnaker dapat diselesaikan dengan baik dan penuh tanggung

				jawab
			f. Pemanfaatan waktu kerja	1. saya telah menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan Disnaker

D. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumberdaya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara.⁶ Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja

⁶Sunyoto Danang, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Erlangga, 2002, hlm. 97.

yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat merupakan Dinas Teknis Daerah yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Barat yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai perundang-undangan yang berlaku. Penyelenggaraan urusan pemerintah daerah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat secara instansional dilaksanakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat yang keberadaan kelembagaannya dikukuhkan dengan Peraturan Bupati Pesisir Barat Nomor 37 Tahun 2014 tentang Pembentukan

Organisasi dan Tata Kerja Kerja Dinas Kabupaten Pesisir Barat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tugas pokok dan fungsi, yang banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat baik manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur yang bertugas melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara pemerintah dan pembangunan.

Kinerja pegawai PNS harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan ditempat mereka berkerja. Dengan kata lain proses penilaian kinerja PNS tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat, setiap pegawai yang ada di dalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan prilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap

secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memafaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam-macam kebutuhan yang melatarbelakangi motivasi mereka bekerja banyak pegawai yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan pengalaman dalam bidang kerjanya. Mereka merasa nyaman dengan suasana kerja yang mereka rasakan selama ini, kenyataanya ini tentunya menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan mereka telah diterapkan selama ini mempunyai efek yang positif terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja prestasi dari pegawai.⁷

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman fungsi dari sebagian pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang terbaik terhadap apa yang telah menjadi fungsinya. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan yang ada di tempat kerja, setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik yang telah menjadi fungsinya, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan bahwa Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat memiliki jumlah desa dan jumlah

⁷Wawancara, Ibu Mei Beti, Sebagai Staf Pembangunan, Tanggal 21 April 2016.

penduduk yang banyak. Melihat bahwa pegawai mempunyai tanggung jawab sendiri dan telah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin guna mencapainya tujuan organisasi, sehingga pemberian bentuk motivasi kerja yang di berikan oleh seorang *leader* terhadap pegawai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka guna mencapainya kerja lebih baik lagi.

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja.⁸ Serta seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.⁹

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.¹⁰ Sesuai dengan QS Al-Ra'd :11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ (الرُّدِّ : 11)

⁸ Winardi, *Op. Cit*, hlm. 02.

⁹ Sofyan, Syafitri Harahap, *manajemen kontemporer*, Cet Kesatu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 180.

¹⁰ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 180.

*Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*¹¹

Menurut tafsir Al Qurthubiy Maksud dari ayat tersebut adalah Allah S.W.T memerintahkan setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi dengan idealisme dan optimisme yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dan perbuatan yang berpahala.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.¹² Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor

¹¹Departemen Agama RI, AL-Hikmah, *Alquran dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010.

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hlm. 67.

dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Stoner kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi.¹³

Penelitian ini perlu dilakukan untuk dapat memotivasi pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat khususnya dan pegawai pada umumnya agar mampu meningkatkan motivasi kerja serta dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan bergairah lagi dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam”.

E. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dalam perspektif Ekonomi Islam?

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya didalam kenyataan atau praktek. Hipotesis penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif Ekonomi Islam di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat menggunakan uji

¹³ Soekidjo Notoatmodjo, *Op. Cit*, hlm. 124.

regresi linier sederhana Berdasarkan model penelitian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Ho = tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha = terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

G. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Pembahasan

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja dalam perspektif Ekonomi Islam.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi instansi (Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat).

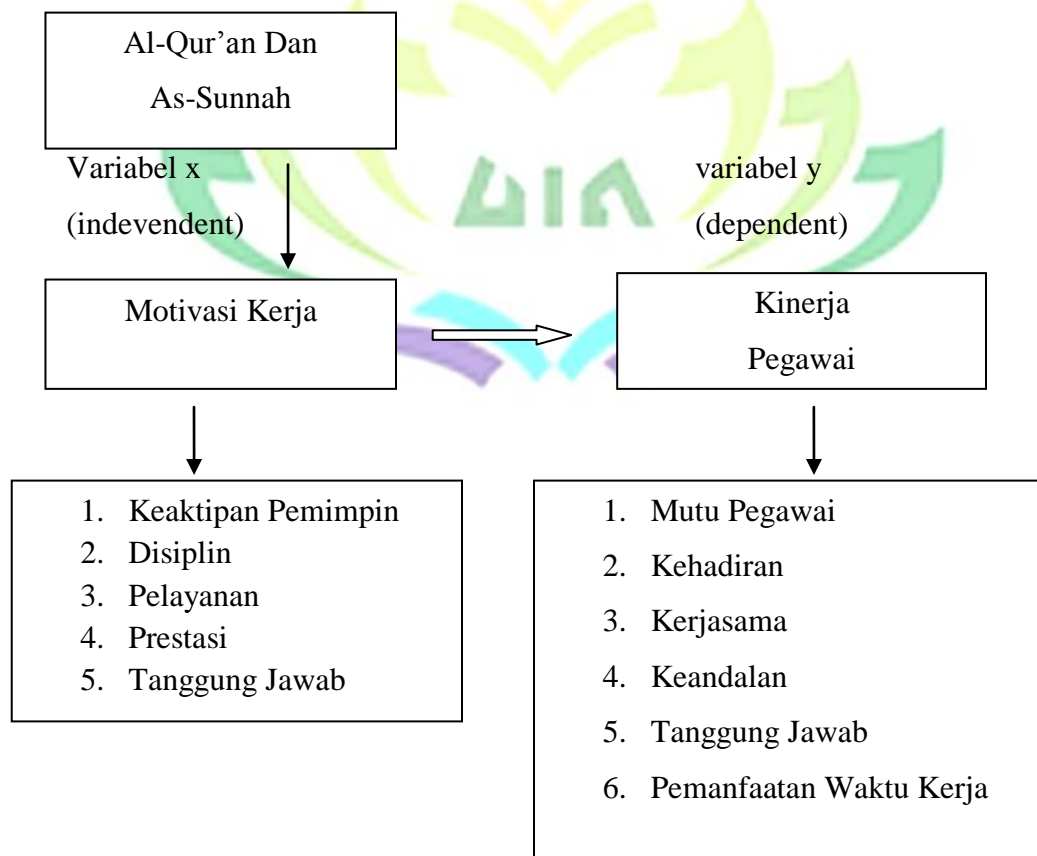
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

b. Bagi penulis

Peneliti ini sebagai pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan hasil peneliti diharapkan dapat memberi kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam.

H. Kerangka Pikir

Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang penulis gambarkan, untuk mempermudah dalam memahami arahan tujuan penelitian ini, adapun kerangka pemikiran pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.
Model Kerangka Pikir
Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar diatas maka akan dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat dilihat dari indikator-indikator diatas, dari kelima indikator tersebut dapat diketahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

I. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu:

1. Fricilia Runtuwene dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan” dengan sampel 52 pegawai hasil yang didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Harry Murti dengan judul “pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDMA Kota Madiun” dengan sampel 159 pegawai hasil yang didapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai berimplikasi direktur PDAM kota Madiun.
3. Sindi Lestari dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan wilayah Telkom Jawa Barat Utara” dengan sampel 180 karyawan hasil yang didapat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu yang terkait tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang terdapat diatas, maka ada perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu apakah terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai dalam perspetif Ekonomi Islam.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku.¹⁴ John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.¹⁵ Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).¹⁶ Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as*

¹⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Op Cit*, hlm. 114.

¹⁵ Winardi, *Op Cit*, hlm. 02.

¹⁶ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014, hlm. 27.

*wishes, desires, needs, drives, and the like.*¹⁷ Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).¹⁸ Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.¹⁹

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahannya tingkah laku, sebagai energi untuk

¹⁷ H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 119.

¹⁸ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013. hlm. 837.

¹⁹ Winardi, *Op.Cit*, hlm. 03.

membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2. Dasar Hukum Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggap atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud.

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumua' ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾ (الجمعة: 10)

*Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*²⁰

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am 162-163 :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ ۚ
وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ (الانعام : 163-162)

Katakanlah : sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan

²⁰ Depertemen Agama RI, Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Tejemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm.554.

demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah).²¹

Menurut tafsir Ibnu Katsir Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi, yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya. Bahkan juga dijelaskan dalam hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari, yang berbunyi sebagai berikut:

لأن يحتطب أحدكم حزمة على ظهره خير له من أن يسأل أحدا فيعطيه أو يمنعه

“Menjual kayu bakar lebih baik daripada mengemis.” (al-Bukhari).

3. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

²¹*Ibid*

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.²²

4. Fungsi Motivasi Kerja

²² Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam" *Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011, hlm.33.

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

5. Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.²³ Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa :

- a. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

²³ H Wahyu Fitri, 2012, "Tujuan Pemberian Motivasi" *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei 2016 hlm. 45.

- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya.

6. Teori-Teori Motivasi Kerja

- a. Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :

- 1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

- 2) Takwa dalam bekerja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

- 3) Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.²⁴

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT dalam QS At-Taubah 105;

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: 105)

Artinya : Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.²⁵

Menurut tafsir Ibnu Katsir ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim, bahkan dalam QS At-taubah: 105 di sebutkan “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”. Ayat tersebut mewajibkan bekerja bahkan bekerja di hukum fardu.

b. Teori Mcclelland

²⁴ Ibid, hlm. 35.

²⁵ Departemen Agama RI, Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm. 203.

Mengatakan bahwa teori berfokus pada tiga kebutuhan, pencapaian, dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- 1). Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2). Kebutuhan kekuatan (*need for power*) : Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3). Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.²⁶

c. Teori Herzberg

Teori ini mengatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertugas pekerjaannya yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.²⁷

- 1). Faktor intrinsik seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri.
- 2). Faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja.

d. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

²⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hlm. 230.

²⁷ Purnamie Titisari, *Op.Cit.*, hlm. 37.

- 1). Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan seks.
- 2). Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- 3). Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
- 4). Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- 5). Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.²⁸

d. Teori Robbins (2007)

Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan di lakukan dalam organisasi. Seperti di indikator berikut ini; prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin.

1) Prestasi

²⁸ Purnamie Titisari, *Op, Cit*, hlm. 31.

a) Pengertian Prestasi

Prestasi adalah keberhasilan seseorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraih agar pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan kerja.

Sedangkan faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respect dan dinamis.

2) Tanggungjawab

a) Pengertian Tanggungjawab

Tanggungjawab adalah orang yang melaksanakan segala sesuatu atau pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dengan sukarela, berani menanggung segala resiko dan segala sesuatunya baik dari perkataan, perbuatan dan sikap. Tanggungjawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, artinya jika ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya.

b). Macam-Macam Tanggungjawab

Macam-macam tanggungjawab antara lain: tanggungjawab personal, tanggungjawab moral, dan tanggungjawab sosial.

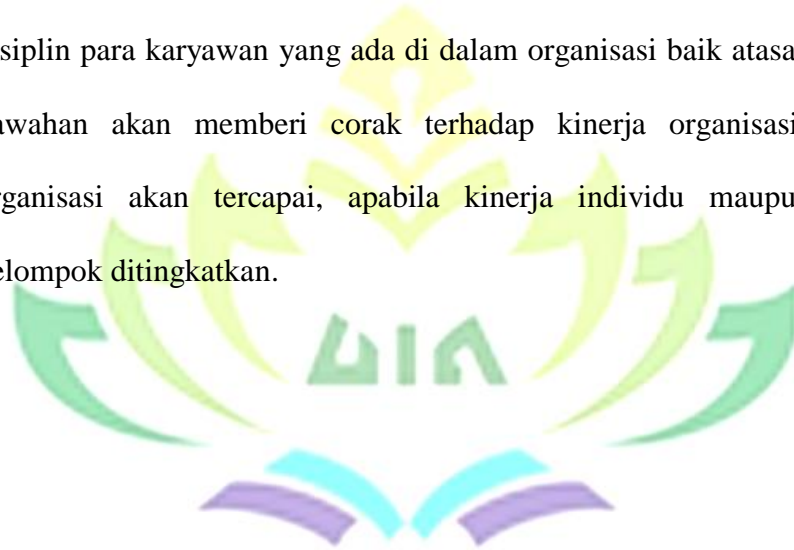
Tanggungjawab personal ialah orang yang bertanggungjawab itu sepenuhnya tindakan sukarela. Tanggungjawab moral biasanya merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Sedangkan tanggungjawab sosial adalah tanggungjawab dimana manusia saling memberi dan tidak membuat kerugian kepada masyarakat yang lain, selain itu tanggungjawab sosial adalah tanggungjawab sifat-sifat yang perlu dikendalikan dalam hubungannya dengan orang lain.

3) Disiplin

Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi maka, karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.



4) Pelayanan

Pelayanan sebagai suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan orang lain yang tingkat pemuasannya hanya dapat dirasakan oleh orang yang melayani maupun yang dilayani. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat haruslah yang berkualitas.

Kualitas pelayanan adalah seberapa baik suatu lembaga pemerintahan mampu merespon kebutuhan masyarakat setelah layanan diberikan kepada masyarakat. kualitas pelayanan dapat diukur dengan waktu respon

(kecepatan) pelayanan, jaminan pelayanan, dan tingkat kepuasan masyarakat.

5) Keaktifan Pemimpin

Keaktifan pemimpin adalah aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk pencapaian tujuan

7. Bentuk Motivasi Kerja

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Uang telah dihubungkan dengan naluri yang paling fundamental dan mungkin di antara naluri biologis yang lain. Makan bukan merupakan hal yang luar biasa, kompensasi berupa uang telah mengembangkan reputasinya sebagai stimulus yang mujarab.

b. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan yang dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus

mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja.

c. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

d. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai satu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.²⁹

8. Metode-Metode Motivasi Kerja

a. Metode Langsung (*direct motivation*)

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung meningkatkan motivasi kerja. Seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan piagam.³⁰

b. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

²⁹ H.B.Siswanto, *Op, Cit*, hlm. 126-126.

³⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 222.

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas dan sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerja. Seperti halnya penempatan karyawan yang tepat, ruangan yang nyaman, mesin-mesin yang baik serta suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik.³¹

9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja :

1) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

³¹*Ibid.*

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

6) Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

b. Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

4) Keinginan untuk berkuasa.³²

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³³ sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Hasibuan mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.³⁴ Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai

³² Clara Tampubolon, Faktor-Faktor Motivasi, *Jurnal Motivasi Kerja*, 14 Mei 2016, hlm. 23.

³³ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 1999, hlm. 1-2.

³⁴ Purnama Titisari, *Op, Cit.* hlm. 74.

selama periode waktu tertentu.³⁵ Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁶

Pengertian dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

2. Dasar Hukum Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang

³⁵ Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 223.

³⁶ Kasmir *Manajemen Perbankan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 154.

maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam, sebagaimana dalam Surat Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ
إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (القصص: 77)

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.³⁷

Menurut tafsir Ibnu Katsir Berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahnnya manusia dituntut kerja bekerja dengan sungguh-

³⁷ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 623.

sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalifahannya di muka bumi dan dalam Islam, manusia bekerja/berusaha dengan cara bathil yang juga dijelaskan dalam Al Qur'an surah An-Nisa : 29 sebagai berikut :



يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا (النساء: 29)

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.³⁸

Manajemen Dalam Kehidupan Rasulullah SAW dalam mencapai kinerja.³⁹

a. Mengatur Tingkat Dakwah

³⁸ QS. An-Nisa (4) ayat 29.

³⁹ Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, Gema Insani, Jakarta, 2004, hlm. 127.

Sifat-sifat mulia baginda Rasul SAW, terpancar pada kepribadian para sahabatnya dan tampak jelas dalam dakwah dan kehidupan bernegara pada masanya. Atas petunjuk Allah SWT. Baginda Rasul SAW. Menata dan mengatur kerja dakwahnya. Secara berurutan tugas beliau adalah Nabi.

b. Mengatur dan Menata Pakaian

Rasul SAW Sangat memperhatikan masalah pakaian. Beliau selalu menyesuaikan pakaian yang dipakai dengan situasi dan kondisi.⁴⁰

c. Mengatur dan Menata Makanan

Rasulullah SAW Selalu mengatur dan menata cara makan dan minumnya. Sebelum makan dan minum beliau selalu memulai dengan membaca basmalah dan apabila beliau selesai selalu membaca hamdalah.

d. Mengangkat Pemimpin dalam Setiap Kelompok

Umat Islam bahwa pengangkatan pemimpin merupakan masalah yang sangat urgen sehingga dalam kelompok kerja mereka harus mengangkat seorang pemimpin supaya selalu teratur, disiplin baik dalam menangani masalah-masalah kecil maupun masalah-masalah besar.

e. Mengatur Jalannya Kehidupan

Dengan mengikuti petunjuk-petunjuk tersebut, kita akan merasakan ketenangan jiwa. Hati kita terjaga dari kehidupan dunia.

f. Mengatur Makan Siang

Dalam sebuah riwayat dikatakan bahwa beliau bersabda *“Orang yang berakal hendaknya mempunyai empat waktu : waktu untuk berbisik (meminta pertolongan) kepada Allah swt. Waktu untuk membisikkan (meengintropeksi) diri sendiri, waktu untuk memikirkan ciptaan Allah, serta waktu senggang untuk makan dan minum”*.

g. Mengatur Cara Penyampaian Dakwah

Rasulullah SAW Sangat memperhatikan cara-cara yang teratur dan logis untuk mengungkapkan permasalahan yang hendak disampaikan.

h. Mengatur Langkah-Langkah Berdakwah

Beliau menjadikan kerapian dan keteraturan penyampaian sebagai dasar utama untuk memuaskan dan memahami permasalahan-permasalahan utama yang dilontarkan kepada lawan dialognya.

i. Mengatur Perang

Rasulullah SAW sangat memperhatikan prinsip-prinsip keteraturan.⁴¹

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksana kinerja karyawan memberikan bentuk manfaat, bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik

⁴¹*Ibid*, hlm. 130-132.

dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas yang diberikan kepada karyawannya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan

yang memiliki kinerja baik tentu akan dikembangkan dibagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.

e. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

f. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan dan karyawan. data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi, atau rotasi karyawan.

g. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penelitian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan atau bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

h. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktifitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

i. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menuru. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan. Sanksi teringan

biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain.⁴²

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kerja

Menurut Prawirosentono, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisien

Hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

^{42 42}*Ibid*, hlm. 80.

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi maka, karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahannya yang kurang disenangi.

Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorongan untuk maju. Oleh karena itu, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.⁴³

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian.

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui

^{43 43}Purnamie Titisari, Op,Cit, hlm. 76.

pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, demikian juga sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan kepuasan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa

senang atau gembira atau suka untuk bekerja, sebaliknya jika karyawan tidak senang atau gembira maka akan ikut mempengaruhi dalam bekerja.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana atau prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membua suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang lebih baik, tanpa gangguan.

k. Loyalitas

Merupakan kesetian karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetian ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang dibuatnya. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan

yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh . disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.⁴⁴

5. Indikator Kinerja

a. Menurut Mursi Wibisono

Kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa indikator kinerja Islami meliputi :

- 1) Amanah dalam dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- 2) Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.
- 3) Niat bekerja karena Allah,
- 4) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas,

⁴⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Raja Wali, Jakarta, 2016, hlm. 189.

- 5) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat,
- 6) Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan,
- 7) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.⁴⁵

b. Menurut Janseen mengacu pada :

- 1) *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan,
- 2) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya,
- 3) *Job knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya,
- 4) *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi,
- 6) *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja,
- 7) *Intiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya,

⁴⁵ *Ibid*, hlm. 14.

- 8) *Personal Qualities* :hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.⁴⁶

Lembaga Administrasi Negara/LAN mengemukakan secara umum, indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, langkah, dan jenis, sebagai berikut :

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan,
- 2) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya,
- 3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Indikator kinerja yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut :

- 1) Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya,
- 2) Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran.

⁴⁶ *Ibid.*

Menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi selama kegiatan berlangsung,

- 3) Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik,
- 4) Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung),
- 5) Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan,
- 6) Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

c. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.

1) Mutu karyawan

Mutu karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas yaitu meliputi kesesuaian, kerapihan, dan kelengkapan. Mutu yang harus dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluaran (output).

Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan

dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan.

2) Kehadiran

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, Departemen, Lembaga. Kesuksesan suatu lembaga pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai dan merupakan faktor yang menentukan produktifitas lembaga pemerintahan.

3) Kerjasama

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna diantara makhluk lain. Dengan akal budinya, manusia dapat berpikir dan menemukan cara-cara yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan sebagai makhluk individual maupun sebagai makhluk sosial. Salah satu cara yang ditemukan oleh manusia dalam rangka memenuhi kebutuhannya tersebut adalah kerja sama. Manusia sadar bahwa tanpa kerja sama, mereka tidak mungkin memenuhi kebutuhannya sendiri secara layak.

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kesiapan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.

4) Keandalan

Keandalan dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja, mampu mengembangkan karakter diri yang taat moral dan etika mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan serta mampu membebaskan diri dari kontrol dan pengaruh negatif orang lain. Keandalan untuk memelihara dan merawat kerjasama antara karyawan, yang bekerja dalam tugas-tugas untuk saling melengkapi, memerlukan perilaku dan tindakan yang saling mengharmoniskan hubungan, dan saling menghormati ide masing-masing.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Rasa tanggung jawab sejati haruslah bersumber pada nilai-nilai asasi kemanusiaan. Nilai-nilai tersebut didapat secara langsung oleh

seseorang. Dasar-dasar nilai kemanusiaan kita dapatkan dari proses sosialisasi dan adaptasi dalam lingkungan. Dalam proses adaptasi tersebut seseorang dihadapi oleh godaan yang dapat mengganggu segala kewajiban dan target yang telah kita tetapkan. Tanggung jawab terhadap diri sendiri menentukan kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi.

6) Pemanfaatan waktu kerja

Pengukuran ketepatan waktu ialah jenis khusus dari pengukuran kuantitatif untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau perkataan lain penggunaan yang sebenarnya. Kita sudah memahami tentang pengertian efisiensi waktu dan juga berbagai kekosongan yang akan menjadikan rendahnya efisiensi waktu baik untuk dimanfaatkan di dunia dan akhirat.⁴⁷

6. Efisiensi dan Optimalisasi Kinerja

Manajemen yang sehat sudah tersimpul pengertian efisiensi dan efektivitas kinerja, dalam arti bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan berdaya-guna artinya dengan cepat, tepat dan hemat. Tepat mengenai sasaran atau apa yang

⁴⁷ Umi Masitahsari, 2015, *Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makasar*, hlm 13, Akses pada <http://kopertisi11.net/jurnal/>, di akses 20 mei 2016.

dicita-citakan menjadi kenyataan. Cepat, tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu, selesai tepat pada waktunya atau sebelum waktu yang ditetapkan. Hemat dengan biaya yang sekecil-kecilnya, tanpa terjadi pemborosan dalam bidang apapun.

Sangat sulit apabila ingin mendapat sesuatu yang dikehendaki hanya berpegang pada salah satu prinsip saja. Apakah itu efisiensi, atau efektivitas. Karena prinsip manapun yang akan menjadi pilihan, tidak dapat memberikan kepuasan. Sebab jika memilih atau menekankan pada efisiensi, akan muncul anggapan bahwa seakan-akan, atau seolah-olah telah dengan sendirinya apa yang hendak dicapai pasti diperoleh sebagaimana diharapkan, sepanjang telah dipenuhinya segenap prosedur dan tata kerja yang seharusnya ditempuh tanpa harus memikirkan apa akibat kelak. Itulah sebabnya mengapa pada setiap usaha pencapaian sasaran atau tujuan agar selalu diupayakan secara efisien dan efektif, artinya mendapatkan hasil yang dikehendaki secara penuh (efektif).

Untuk mengukur kinerja karyawan menurut Faud Mas'udi mengacu pada ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrument yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S, Jone L Pearce, dan Lymen W, yaitu :

- a. Kunatitas kerja karyawan,
- b. Kualitas kerja karyawan,
- c. Ketepatan waktu,
- d. Ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan,

e. Standar profesional kerja.⁴⁸

Menurut John Bernadin (dikutip Anawar Prabu Mangkunegara) ada empat karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

- a. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja.
- b. Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kinerja individu (termasuk jumlah dan kualitas). Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- c. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

⁴⁸ Fuad mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2004, hlm. 19.

- d. Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugi.⁴⁹

7. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Notoatmojo dan Soekidjo menjelaskan bahwa pengukuran yang baik harus dapat menggambarkan nilai yang akurat tentang apa yang diukur. Artinya pengukuran tersebut benar-bener mengukur kinerja karyawan. Untuk itu ada dua yang perlu diperhatikan :

- a. Pengukuran harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*).

Artinya sistem penilaian itu benar-bener menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi di mana karyawan itu bekerja.

- b. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standard*).

Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut. Agar pengukuran itu efektif maka standar pengukuran hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur kinerja.

⁴⁹ *Ibid.*

Alat ukur yang baik sekurang-kurangnya memenuhi dua kriteria yakni reliabilitas dan validitas. Alat dengan reliabilitas. Alat dengan realibilitas tinggi apabila alat ukur itu mempunyai hasil yang konsisten, sedangkan alat ukur dengan validitas tinggi apabila alat itu mengukur apa yang harus diukur.⁵⁰



⁵⁰ Purnamie Titisari, *Op,Cit*, hlm. 78.

BAB III

METODE PENELITIAN

J. Jenis dan Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵¹

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dalam ranah kehidupan yang sebenarnya.⁵² Menurut sudut tujuan bidangnya penelitian ini masuk dalam kategori penelitian ekonomi. Berdasarkan sifat penelitiannya, skripsi ini merupakan penelitian deskriptif analisis, yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis serta menginterpretasi.⁵³ Selain itu, penulis juga menggunakan penelitian kepustakaan (*liberary reseach*) guna membantu melengkapi data dalam skripsi ini. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang bertujuan untuk

⁵¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm. 8.

⁵² Kartini Kartono, *Pengantar Metode Riset Sosial*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 25.

⁵³ Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 44.

mengumpulkan data-data serta informasi dengan bermacam-macam material yang terdapat diruang perpustakaan. berupa buku serta dokumen.⁵⁴

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.⁵⁵ Ada beberapa macam variabel penelitian, namun dalam hal ini penulisan hanya memaparkan 2 variabel penulis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas sering disbut juga variabel *prediktor*, *stimulus*, *input*, *antcedent* atau variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (*independent variabel*). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah motivasi kerja (X).

b. Variabel Terikat

Variabel dependent atau variabel terikat sering juga disebut variabel *Criteria*, *respondan output* (hasil). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya *variabel independent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

⁵⁴ Kartini Kartono, *Op.Cit*, hlm. 27.

⁵⁵ Arikunto Suharsimi, *Metodelogi Penelitian*, Bina Aksara, Yogyakarta, 2006, hlm. 112.

K. Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data ini bisa berupa wawancara, angket, dan observasi yang akan dilakukan di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

Dalam penelitian ini data primer di peroleh langsung melalui wawancara kepada narasumber, yaitu:

- a. Sekretaris dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat,
- b. Kabid, kasi dan seluruh staf yang ada di dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi.⁵⁶ Telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari penelitian sendiri. Data ini diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada diantaranya dari alqur'an, al-hadist, buku-buku, dan jurnal. Diantaranya motivasi, dasar-dasar hukum motivasi, kinerja dan kinerja dalam islam.

⁵⁶ J. Supranto, *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi Dan Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 9.

L. Metode Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan dari sejumlah data yang dikumpulkan sehingga memperoleh hasil penelitian yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian. Analisis dan juga bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara fenomena yang terkait seputar penelitian.

Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel. Dan alat uji analisis data menggunakan linearitas regresi sederhana, yaitu bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) yang akan dikenakan prosedur analisis statistik regresi apakah menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Untuk keabsahan data, sebelum data diolah menggunakan, data lebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas kuesioner dan uji realibilitas kuesioner.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud, semakin tinggi tingkat validitas instrument maka makin kecil pula penimpangannya. Adapun rumus untuk menghitung validitas adalah⁵⁷ :

⁵⁷ Suharsimi Arikanto, Op.Cit. hlm. 195.

$$R = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\} \times \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

R : Koefisien validitas item yang dicari

X : Skor responden untuk setiap item

$\sum x$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor

N : Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument untuk mengukur ketepatan, keterandalan, *consistency*, *stability* atau *dependability* terhadap alat ukur digunakan.⁵⁸ Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda. Rumus Alpha yang digunakan adalah :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

⁵⁸ Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 287.

α = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item

Sj = Varians responden untuk item I

Sx = Jumlah varians skor total.⁵⁹

M. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah cara terbaik dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala dan fenomena yang ada pada objek penelitian.⁶⁰ Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan yaitu langsung ke lokasi penelitian yaitu Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Peneliti melakukan pengamatan melihat bentuk motivasi yang diberikan oleh seorang leader atau atasan terhadap kinerja pegawai.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dimuat dalam angket. Angket bersifat kooperatif dalam arti responden diharapkan bekerja sama dalam menyisihkan waktu dan menjawab pertanyaan-pertanyaan

⁵⁹ Suharsimi Arikanto, Op.Cit. hlm 195

⁶⁰ Moh. Prabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 58.

penelitian secara tertulis sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan.⁶¹

Dalam penelitian ini, penulis memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama. Maka demikian tipe data yang digunakan adalah tipe interval.⁶² Untuk itu skor yang dapat diberikan sebagai berikut

- | | | | |
|------------------------|-------|---|---|
| a. Sangat setuju | (SS) | : | 5 |
| b. Setuju | (S) | : | 4 |
| c. Netral | (N) | : | 3 |
| d. Tidak setuju | (TS) | : | 2 |
| e. Sangat tidak setuju | (STS) | : | 1 |

Keuntungan Skala Likert

- Memiliki banyak kemudahan : antara lain mudah dalam membuat skor, mudah dalam menyusun pertanyaan tentang sifat/sikap, mudah diinterpretasi,
- Mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu,

⁶¹ J. Supranto, *Op.Cit.* hlm. 60.

⁶² Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm. 72.

- c. Luwes dan fleksibel: penelitian bebas menetapkan jumlah pertanyaan, demikian juga jumlah alternative jawabannya,
- d. Lazim dipakai dalam penelitian-penelitian,
- e. Biasanya digunakan dalam pengukuran ordinal.⁶³

3. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian.⁶⁴ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah pegawai dan data-data lainnya yang relevan dengan penelitian penulis dengan cara bertatap muka langsung orang-orang yang bekerja di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Dalam penelitian ini, penulis melakukan interview bebas dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan. Penulis melakukan wawancara langsung dengan keseluruhan pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, foto dan dapat juga berbentuk server dan flashdisk. Data ini bersifat tidak terbatas pada ruang dan waktu.⁶⁵ Dokumentasi

⁶³ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, hlm. 168.

⁶⁴ Moh. Prabundu Tika, *Op.Cit.* hlm. 62.

⁶⁵ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian*, Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 141.

yang di dapat penulis yaitu data seluruh jumlah anggota pegawai yang terdaftar sebagai pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dan hasil kerja pegawai dalam kegiatan melayani masyarakat Pesisir Barat khususnya.

N. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁶⁶ Menurut Suharsimi Arikunto apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat yang berjumlah 31 orang pegawai.

O. Analisis Uji Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Jadi hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya dengan data yang dianalisis dalam kegiatan penelitian.⁶⁷

1. Uji Regresi linier Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier sederhana. Variabel yang akan dikorelasi terdiri dari

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hlm 108

⁶⁷ Albert Kurniawan, *Op.Cit.* hlm 57

variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat, adapun rumusnya:⁶⁸

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

X = Motivasi

Y = Kinerja

a = Koefisien konstanta

b = Koefisien regresi

2. Uji koefisien determinasi (R^2)

Fungsi dari uji R^2 yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Uji R^2 dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisarannya antara $0 < R^2 < 1$. Kriteria pengujinya yaitu sebagai berikut :

- a. Jika nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan pengaruh semakin kecil,
- b. Jika nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.⁶⁹

3. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) motivasi kerja mempengaruhi variabel *dependen* (Y) kinerja pegawai.

⁶⁸ Hartono, *Statistik untuk Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009, hlm 160

⁶⁹ Sugiono, *Statistik untuk Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009, hlm 160

Langkah-langkah pengujiannya :

Menentukan formulasi H_0 dan H_a , hipotesis

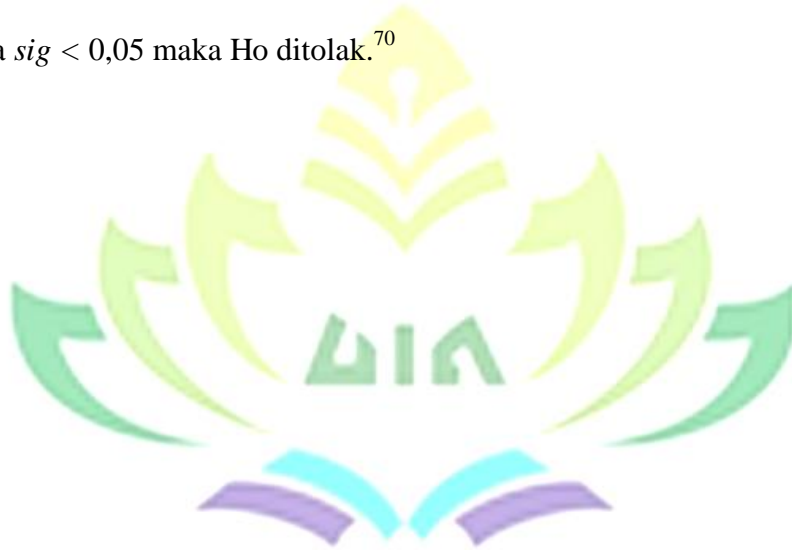
H_0 = Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a = Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan :

a. Jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

b. Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.⁷⁰



⁷⁰Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta, Pustakabarupress, 2015, hlm. 108.

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat merupakan Dinas Teknis Daerah yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Barat yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Penyelenggaraan urusan pemerintah daerah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat secara instansional dilaksanakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat yang keberadaan kelembagaannya dikukuhkan dengan Peraturan Bupati Pesisir Barat Nomor 37 Tahun 2014 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Pesisir Barat.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok tersebut Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi,

- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi,
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi,
- d. Pelayanan administrasi.

2. Visi dan misi

Keberhasilan pembangunan suatu daerah sangat tergantung kepada keberhasilan pembangunan oleh masing – masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) daerah yang bersangkutan. SKPD sebagai perangkat pembantu Kepala Daerah merupakan potensi strategis yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat melalui pembangunan di segala bidang. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat menetapkan visi sebagai berikut :

“Terciptanya Pelayanan Bidang Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yang Optimal”. Dalam pencapaian visi tersebut maka dijabarkan kedalam Misi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial dan kepedulian masyarakat,
- b. Meningkatkan pelayanan ketenagakerjaan dan wirausaha,
- c. Meningkatkan pelayanan dan pembinaan ketransmigrasia.

3. Tujuan

Berdasarkan visi dan misi yang telah dirumuskan, tujuan pembangunan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat adalah :

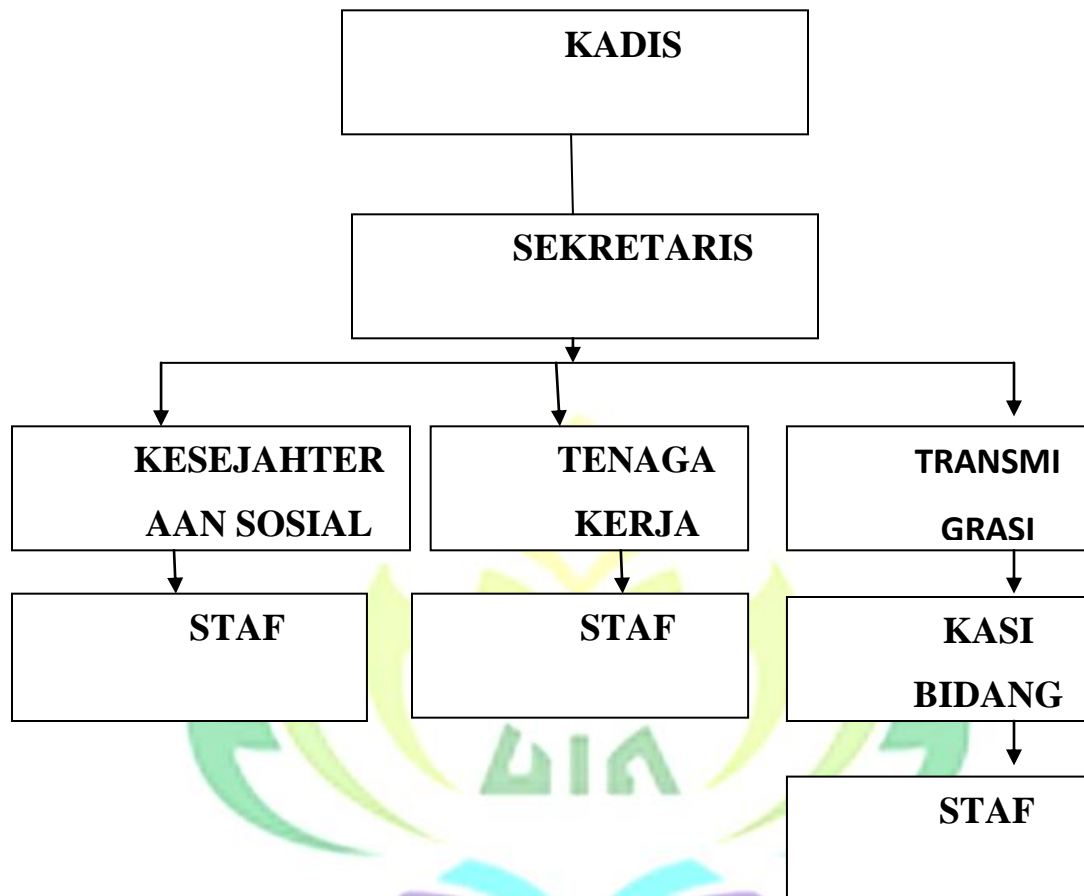
- a. Meningkatkan penanganan fakir miskin melalui pemberdayaan masyarakat dengan pendekatan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) dan perbaikan kondisi lingkungan hidup yang layak;
- b. Meningkatkan penanganan terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS);
- c. Meningkatkan kesiap-siagaan dan penanganan terhadap bencana dan musibah dari aspek Sumber Daya Manusia, Manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penanganan dan pengawasan), sarana dan prasarana pendukung;
- d. Optimalisasi tugas Taruna Siaga Bencana (TAGANA);
- e. Meningkatkan peran lembaga sosial, orsos, dan Karang Taruna;
- f. Meningkatkan hubungan antara tenaga kerja dan industrial serta perluasan kesempatan kerja;
- g. Menciptakan tenaga kerja terampil.

4. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat, yaitu :

- a. Terwujudnya pemberdayaan fakir miskin dengan pendekatan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) dan perbaikan kondisi lingkungan hidup yang layak;
- b. Terlaksananya penanganan terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS);
- c. Terwujudnya kesiap-siagaan dan penanganan terhadap bencana dan musibah dari aspek SDM, manajemen, sarana dan prasarana pendukung;
- d. Terlaksananya tugas Taruna Siaga Bencana (TAGANA);
- e. Terwujudnya peran lembaga sosial, orsos dan Karang Taruna;
- f. Terwujudnya hubungan antara tenaga kerja dan industrial serta perluasan kesempatan kerja;
- g. Terlaksananya pelatihan kerja untuk menciptakan tenaga kerja terampil.

5. Struktur Organisasi



Gambar 1.
Struktur Dinas Sosial Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Barat

B. Tabulasi Data Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, berdasarkan jabatan, pendidikan, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

a. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	18	58%
2	Pempuan	13	42%
	Jumlah	31	100

Sumber : data primer yang dioalah

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner ke pegawai Kantor Disnaker, bahwa pegawai berdasarkan jenis kelamin pada Disnaker didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 58%, sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin prempuan sebanyak 13 orang atau 42%

b. Karakteristik Data Responden Berdasarkan jabatan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Kepala dinas	1	3%
2	Sekretaris	1	3%
3	Kabid	2	6%
4	Kasi	2	6%
5	Staf	25	82%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari staf. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjabatan sebagai staf yaitu terdiri dari 25 responden (82%).

c. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S2	1	3%
2	S1	17	55%
3	D3	4	13%
4	SMA	9	29%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mempunyai latar belakang pendidikan rata-rata S1. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 17 responden (55%).

C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	15	48.3	13	13,9	4	12,9	0	0	0	0
2	X2	12	38,7	14	45.1	5	16.1	0	0	0	0
3	X3	16	51.6	11	35.4	3	9.6	1	3.2	0	0
4	X4	22	70.9	8	25.8	1	3.2	0	0	0	0
5	X5	15	48.3	14	45.6	3	9.6	0	0	0	0
6	X6	9	29.0	20	64.5	2	6.9	0	0	0	0
7	X7	15	48.3	14	45.6	1	3.2	1	3.2	0	0
8	X8	15	48.3	14	45.6	1	3.2	1	3.2	0	0
9	X9	15	48.3	14	45.6	1	3.2	1	3.2	0	0

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item 4 yang merupakan dimensi disiplin yang melaksanakan pekerjaan dengan tertib, jujur, cermat, dan bersemangat, dengan persentase sebesar 70.9% atau 22 responden. Hasil terkecil yaitu tidak setuju terdapat pada item 3, 7, 8 ,9 dengan point pada dimensi tanggung jawab, pelayanan dan keaktifan pemimpin dalam hal ini persentase responden 3% pada 1 responden yang menyatakan tidak setuju. Total keseluruhan responden diambil dari seluruh pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat sebanyak 31 orang.

b. Kinerja Pegawai

Tabel 4.5

Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	18	58.0	6	19.3	6	19.3	0	0	0	0
2	X2	7	22.5	11	35.4	7	22.5	0	0	0	0
3	X3	25	80.6	2	6.9	3	9.6	1	3.2	0	0
4	X4	8	25.8	22	70.9	0	0	1	3.2	0	0
5	X5	25	80.6	2	6.4	3	9.6	1	3.2	0	0
6	X6	0	0	10	32.2	11	35.4	12	4	6	19
7	X7	19	61.2	4	12.9	5	16.1	1	3.2	2	6.4
8	X8	7	22.5	21	67.7	2	6.4	1	3.2	0	0

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan tingkat kinerja yang tercermin pada banyaknya pendapat sangat setuju pada item 3 dan 5, kehadiran dan keandalan atau menyampaikan hal positif tentang ketepatan waktu dan kemampuan dalam bekerja kepada orang lain. Dengan persentase 80.6% atau sebanyak 25 responden telah merasa memberikan hal yang baik terhadap kinerjanya. Hasil terkecil yaitu tidak setuju terdapat pada item 3, 4, 5, 7 dan 8, dalam hal ini persentase responden 3% pada 1 masing-masing responden yang menyatakan tidak setuju. Total keseluruhan responden diambil dari seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

D. Analisi Data

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat

a. Uji Validitas Instrumen

Dalam penelitian suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *produk moment pearson* dan taraf signifikansi 0,05. Masing-masing skor item dikorelasikan dengan skor totalnya. Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 19 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Uji validitas instrumen

Va ria bel	Nomo r Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Sig	Kesi mpul an
X	1	0.681	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	2	0.732	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	3	0.324	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	4	0.476	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	5	0.378	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	6	0.455	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	7	0.652	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	8	0.518	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	9	0.652	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
Y	1	0.581	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	2	0.733	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	3	0.513	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	4	0.596	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	5	0.513	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	6	0.557	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	7	0.727	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid
	8	0.529	0.355	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	0.001<0,05	Valid

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Uji validitas menggunakan sampel 31 responden dan taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga didapat r_{table} dan r_{hitung} yang didapat rata-rata diatas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *crobach alpha* dengan bantuan SPSS 19, kemudian hasil alpha hitung diinterpretasikan pada tabel nilai r. Jika tingkat alpha hitung $> 0,60$ maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Adapun hasil dari *output* SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's alpa	N of item
Motivasi Kerja	0.749	9
Kinerja Pegawai	0.733	8

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 0,749 dan 0,733 yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

c. Uji regresi sederhana

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>Upper 99%</i>
Intercept	1.153	8.785	.131	.001
Motivasi Kerja	.794	.222	3.577	.001

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dengan bantuan *exel* 2007 maka dapat disimpulkan bahwa;

- 1) Konstanta $a = 1.153$ dan koefisien $b = 0,794$ sehingga persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 1.153 + 0,794 X$ konstanta a sebesar 1.153 menyatakan bahwa jika tidak ada skor motivasi kerja ($X=0$), maka skor kinerja pegawai sebesar 1.153.
- 2) Koefisien regresi untuk X sebesar 1.153 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.153 koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Semakin banyak motivasi kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

d. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 19 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Uji koefisien determinasi (R^2)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	.553
R Square	.306
Adjusted R Square	.020
Standard Error	2.82
Observations	3.750

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui hasil uji determinasi pada *output model summary* dari analisis regresi linear sederhana tepatnya pada kolom *R Square* sebesar 0,306 atau 30.6%. Kinerja dipengaruhi motivasi kerja dengan standar deviasi *estimate* sebesar 3.750 serta sisanya 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

e. Uji persial (T)

Tabel 4.10
Uji persial (T)

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>Upper 99%</i>
Intercept	1.153	8.785	.131	.001
Motivasi Kerja	.794	.222	3.577	.001

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisi menggunakan SPSS 19 diperoleh T_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar $3,577 > T_{tabel} 2.045$ dan probabilitas (sig) ternyata $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu motivasi kerja (variabel independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen). Sampel yang peneliti ambil adalah dari pihak pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat untuk tujuan mengetahui apakah ada pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Disnaker. Dimana jumlah seluruh sampel adalah 31 orang. Adapun hasil penelitian yang diujikan kepada pegawai Disnaker berdasarkan data yang diperoleh terkait motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan variabel X (*motivasi kerja*), dengan 9 item pertanyaan mengenai motivasi kerja, diketahui bahwa motivasi kerja yang dirasakan pegawai yang lebih dominan adalah item 3 yaitu pengaruh motivasi kerja pada disiplin. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item 3 yang merupakan dimensi motivasi kerja yang menguatkan motivasi kerja dalam disiplin seperti tepat waktu, jujur, tertib, cermat dan bersemangat dengan persentase sebesar 119% atau 31 responden.
- 2) Berdasarkan variabel Y (*Kinerja pegawai*), dengan 8 item pertanyaan mengenai Kinerja pegawai, diketahui bahwa yang menunjukkan

jawaban paling dominan terdapat pada item 1, mutu pegawai atau menyampaikan hal positif tentang kemampuan atau profesi yang pegawai miliki kepada orang lain. Dengan persentase 80,6% sebanyak 25 responden menjawab sangat setuju.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian dalam perhitungan yang sudah diolah menggunakan SPSS 19.0. bahwa didapatkan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 1.153 + 0,794X$ dengan artian bahwa hubungan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimana $a = 1.153$ jika motivasi kerja bernilai 0 maka, kinerja pegawai (X) sebesar 0,794 yang berarti bila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 79,4%.
- 4) Berdasarkan H_0 pada pembahasan sebelumnya hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,045. Sedangkan untuk t_{hitung} pada variabel x (motivasi kerja) sebesar 3,577. Berdasarkan hasil tersebut maka t_{hitung} pada variabel motivasi kerja lebih besar dari t_{tabel} 2,045, dan berdasarkan tingkat taraf signifikansi $(0,001) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. kesimpulannya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai R Square sebesar (0,306) yang artinya motivasi kerja mempunyai kontribusi sebesar

30.6% terhadap kinerja pegawai, yang sisanya 69,4,% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada 31 pegawai yang bekerja di Kantor Disnaker persisir barat tentang motivasi kerja seperti keaktifan pemimpin, disiplin, pelayanan, prestasi, tanggung jawab.

- a. Keaktifan pemimpin adalah aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk pencapaian tujuan. Sebagian besar responden menjawab pola kepemimpinan Disnaker aktif mengajak pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini ditandai jawaban responden sebanyak 15 orang atau 48,3% yang menjawab selalu berpartisipasi.
- b. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini pegawai menunjukkan bahwa keseluruhan jawaban responden melaksanakan pekerjaan dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara. Hal ini ditandai dengan jawaban responden melaksanakan sebanyak 22 orang

atau 70,9% dan mendapatkan bonus atau nilai plus pada absensi membuat saya tertarik datang tepat waktu sebanyak 15 orang atau 48.3 responden yang setuju.

c. Pelayanan adalah aktifitas yang diberikan untuk membantu, menyiapkan dan mengurus baik itu berupa barang atau jasa dari satu pihak ke pihak lain. Berdasarkan sebagian besar responden menjawab peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mempengaruhi dalam bekerja. Hal ini ditandai jawaban responden mempengaruhi sebanyak 20 orang atau 64.5%, mendapatkan pelayanan yang baik kepada masyarakat, jawaban responden selalu sebanyak 15 orang atau 48,3% dan penilaian dari masyarakat tentang kinerja dapat mempengaruhi pelayanan yang saya berikan sebanyak 15 orang atau 48,3% responden menjawab sangat setuju.

d. Prestasi adalah keberhasilan seseorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraih agar pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan kesimpulannya pegawai sebagian besar menunjukkan pengakuan akan prestasi di kantor mendorong bekerja dengan baik. Hal ini ditandai dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,3% dan pemberian penghargaan akan mendorong bekerja lebih baik sebanyak 14 orang atau 45,1% responden yang menjawab setuju.

e. Tanggung jawab keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, artinya jika ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya. Berdasarkan kesimpulannya pegawai menunjukkan sebagian besar jawaban responden melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Hal ini ditandai dengan jawaban responden selalu melaksanakan sebanyak 16 orang atau 51.6%.

Berdasarkan indikator pertanyaan yang telah diajukan kepada pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat terdiri 6 dimensi yaitu :

a) Mutu pegawai

Mutu seseorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapihan, dan kelengkapan. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan.

Dalam penelitian ini mutu pegawai menunjukkan secara keseluruhan responden dominan menjawab pernyataan telah melakukan pekerjaan

sesuai dengan profesi dan keahlian yang dimiliki sebanyak 18 orang atau 58,0% dan saya menyukai pekerjaan yang diberikan pihak kecamatan mulai dari yang mudah sampai tersulit sebanyak 11 orang atau 35.4% yang menyukai.

b) Kehadiran

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, Departemen, Lembaga. Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan mereka. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktifitas perusahaan.

Dalam penelitian ini kehadiran menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab selalu sebanyak 25 orang atau 80,6% terhadap pernyataan Kantor Disnaker terkadang belum ada pegawai ketika saya sudah datang untuk bekerja.

c) Kerjasama

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna diantara makhluk lain. Dengan akal budinya, manusia dapat berpikir dan menemukan cara-cara yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan sebagai makhluk individual maupun sebagai

makhluk sosial. Salah satu cara yang ditemukan oleh manusia dalam rangka memenuhi kebutuhannya tersebut adalah kerja sama. Manusia sadar bahwa tanpa kerja sama, mereka tidak mungkin memenuhi kebutuhannya sendiri secara layak.

Dalam penelitian ini kerjasama menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab sering sebanyak 22 orang atau 70.9% terhadap pernyataan saya diberikan teman kerja oleh pihak Disnaker sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

d) Keandalan

Keandalan dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja, mampu mengembangkan karakter diri yang taat moral dan etika mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan serta mampu membebaskan diri dari kontrol dan pengaruh negatif orang lain. Keandalan untuk memelihara dan merawat kerjasama antara karyawan, yang bekerja dalam tugas-tugas untuk saling melengkapi, memerlukan perilaku dan tindakan yang saling mengharmoniskan hubungan, dan saling menghormati ide masing-masing.

Dalam penelitian ini keandalan menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menjawab selalu sebanyak 25 orang atau 80,6% terhadap pernyataan pekerjaan rancangan kecamatan sesuai dengan kecakapan yang saya miliki dan kecakapan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dapat menghambat saya dalam bekerja sebanyak 11 orang atau 35.4% yang menjawab terkadang.

e) Tanggung jawab

Rasa tanggung jawab sejati haruslah bersumber pada nilai-nilai asasi kemanusiaan. Nilai-nilai tersebut didapat secara langsung oleh seseorang. Dasar-dasar nilai kemanusiaan kita dapatkan dari proses sosialisasi dan adaptasi dalam lingkungan. Dalam proses adaptasi tersebut seseorang dihadapi oleh godaan yang dapat mengganggu segala kewajiban dan target yang telah kita tetapkan. Tanggung jawab terhadap diri sendiri menentukan kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi.

Dalam penelitian ini tanggung jawab menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 61,2% terhadap pernyataan tugas yang diberikan kepada saya dari pihak disnaker dapat diselesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

f) Pemanfaatan waktu kerja

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau perkataan lain penggunaan yang sebenarnya. Kita sudah memahami tentang pengertian efisiensi waktu dan juga berbagai kekosongan yang akan menjadikan rendahnya efisiensi waktu baik untuk dimanfaatkan di dunia dan akhirat.

Dalam penelitian ini pemanfaatan waktu menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab sering sebanyak 21 orang atau 70,9% terhadap pernyataan saya telah menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan Disnaker.

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan motivasi pegawai yang diberikan oleh seorang leader yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnaker adalah disiplin dan pelayanan dibuktikan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sebesar 70,9% dan 64,5%, hal ini sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan berpengaruh besar terhadap motivasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik di kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat telah memiliki motivasi kerja dengan indikator disiplin dan pelayanan yang sangat tinggi, sehingga mempengaruhi kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja yang sangat baik dilihat dari tingginya tingkat kehadiran pegawai, tingginya produktivitas kerja pegawai, kecakapan dalam menjalankan tugas serta telah melaksanakan pekerjaan dengan penuh disiplin dan dapat diselesaikan dengan baik dan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan kinerja pegawai Disnaker yang sangat tinggi adalah kehadiran dan keandalan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sebesar 80.6% dan 80.6%, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat telah memiliki kinerja dengan indikator kehadiran dan keandalan yang sangat tinggi. Sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimana pemberian motivasi kerja oleh seorang leader atau atasan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat seperti : prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin sudah sesuai dengan teorinya Herzberg (1966) ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, dimana peneliti saat melakukan penelitian di kantor disnaker melihat bahwa pemberian motivasi kerja oleh seorang leader atau atasan sesuai dengan teori Herberg maka dari itu penelitian mengakumulasikan hasil penelitian dengan teorinya Herberg yang hanya mengambil teori-teori intinya saja yang dijadikan indikator dalam penelitian.

2. Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dalam Perspektif Ekonomi Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Motivasi itu sendiri dalam Islam sangat terkait dengan masalah niat. Karena niat pun merupakan sebuah pendorong dalam melakukan sebuah kegiatan. Maka penggerak dan pendorong itu tidak jauh dari naluri baik bersifat negatif ataupun positif. Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :

- 1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

- 2) Takwa dalam bekerja.

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3) Iklas dalam bekerja.

Iklas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Allah menegaskan motivasi kerja dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumuah 10 sebagai berikut :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾ (الجمعة: 10)

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS Al-Jumuah : 10)

Dalam ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat motivasi kerja di atas terdapat motivasi kerja pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai keIslaman pada teori Muafik Saleh yaitu tanggung jawab dan disiplin kerja yang diberikan oleh pegawai Disnaker pesisir barat termasuk dalam motivasi kerja secara Islam pada kategori takwa dalam bekerja. Kemudian pelayanan yang dilakukan oleh pegawai Disnaker pesisir barat termasuk dalam motivasi kerja yang sesuai

hal ini dapat dilihat dari kinerja pelayanan terhadap masyarakat yang dilakukan oleh pegawai Disnaker pesisir barat sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam termasuk dalam kategori ikhlas dalam bekerja yang dibuktikan bahwa sebagian pegawai melaksanakan tugas kedinasannya yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan sebagian pegawai juga telah bekerja dengan jujur mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu. Pekerja ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai upah dan ganjaran yang diterima. Pekerja ikhlas sering sekali bekerja lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari pegawai lain penuh semangat terhadap tugas yang dikerjakannya dan tidak merasa rendah terhadap makian atau cercaan yang mengurangi semangat dalam bekerja. Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT.


Kinerja dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku. Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi. Menurut Mursi dan Wibisono kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam

bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi :

- 1) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan,
- 2) Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Karena dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakkan ibadah kepada Allah SWT agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan dan dalam rangka memelihara diri dari sifat-sifat yang tidak baik, seperti meminta-minta atau menjadi beban orang lain. Seperti dalam Al-qur'an surah Al-Qashash 77 sebagai berikut :

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

(القصص:77) 

Artinya Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Berdasarkan ayat diatas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari

namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan diakhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahnya manusia dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai Disnaker pesisir barat bawasanya kinerja pegawai di atas terdapat kinerja pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai keIslaman pada teori Mursi dan Wibisono dengan dimensi kinerja Islam seperti pemanfaatan waktu kerja, kerjasama ,kehadiran dan tanggung jawab termasuk dalam dimensi kerja Islami yaitu amanah dalam bekerja, kemudian keandalan dan mutu pegawai termasuk dalam kinerja Islami pada dimensi mendalami agama dan profesi. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian pegawai sudah melakukan kinerjanya di Kantor Disnaker pesisir barat terselesainya dengan baik, penuh tanggung jawab yang sesuai dengan profesi dan keahlian mereka dan menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan di Disnaker pesisir barat. Berdasarkan data analisis diatas bahwa pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan:

1. Motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat adalah disiplin dan pelayanan dibuktikan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sebesar 70,9% dan 64,5%, dengan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 1.153 + 0,794X$ dengan artian bahwa hubungan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimana $a = 1.153$ jika motivasi kerja bernilai 0 maka, kinerja pegawai (X) sebesar 0,794 yang berarti bila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 79.4% dan t_{tabel} sebesar 2,045, sedangkan t_{hitung} sebesar 3,577 berdasarkan taraf signifikansi $(0,001) < 0,05$. Hal ini sangat berpengaruh besar terhadap motivasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik di kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.
2. Kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat sangat tinggi dilihat dari 5 indikator motivasi kerja terdapat 3 indikator yang sesuai dengan motivasi secara islam. Hal ini dibuktikan dengan telah terpenuhi 3 indikator yaitu tanggung jawab, disiplin, dan pelayanan. Sehingga pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Pesisir Barat menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya dibuktikan dengan sebagian pegawai melaksanakan tugas kedinasannya yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan sebagian pegawai juga telah bekerja dengan jujur mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu.

B. Saran

1. Bagi Pimpinan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Peisir Barat

Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai diharapkan pihak Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Peisir Barat memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya

Pimpinan harus mengadakan pelatihan/sosialisasi tentang tugas dan fungsi sebagai karyawan atau pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi kerjanya.

2. Bagi Aparatur

Sebagai bahan masukan untuk sejauh mana mengevaluasi pegawai tentang motivasi kerja serta memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat pegawai

termotivasi dalam meningkatkan kinerja, sehingga nantinya tidak merugikan Aparatur.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penulis yang akan datang, penulis menyarankan agar dapat menambah variabel bebas lainnya dalam melihat pengaruh kinerja sehingga hasilnya yang dicapai lebih optimal dan dapat memperluas pengetahuan atau wawasan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Jawwad, Muhammad, *Menjadi Menejer Sukses*, Gema Insani, Jakarta, 2004.
- Albert Kurniawan, *Metoderiset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Danang, Sunyoto, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Yogyakarta, 2002.
- Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2009.
- Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2009.
- Departemen Agama RI, AL-Hikmah, *Alquran dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010.
- Dessy, Anwar, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesi*, Amelia, Surabaya, 2012.
- Edwin Nasution, Mustofa, *Pengantar Ekseklusif Ekonomi Islam*, Kencana, Jakarta, 2007.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Jusmaiani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Kasmir, *Manejemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*, Raja Wali, Jakarta, 2016.
- Kurniawan, Albert, *Metode Riset Untuk Ekonomi Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2014.

- Mas'ud, Fuad, *Survai Diagnosi Organisasional (Konsep & Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Ponegoro, Semarang, 2004.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Prawirosentono, Suryandi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta, 1999.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Siswanto, H.B, *Pengantar Menejemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Soekarno, *Dasar-Dasar Manajemen*. Miswar, Jakarta, 1996.
- Soewarji, Jusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Suharsimi, Arikanto, *Metode Penelitian*, Bina Aksara, Yogyakarta, 2006.
- Suhendi, Hendi, *Fiqih Muamalah*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Supranto, J, *Metodologi Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi Dan Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Syafiri Harahab, Sofyan, *Mamajemen Kontemporer*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Teguh, Ambar & Rosida, *Manejemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.
- Titisari, Purnamie, *Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014.

Veithzal, Rivai, Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.

Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Rajawali, Jakarta, 2011.

